

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena karyawan juga yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tertentu. Menurut Medlin&Green Jr (2009), agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan tempatnya bekerja atau biasa disebut *Employee engagement*. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey *et al* 2009).

Menurut Macey (2009) *Employee engagement* adalah keadaan dimana karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik. Dengan adanya karyawan yang memiliki rasa *engagement* maka karyawan akan menunjukkan berbagai perilaku yang positif yang menambah usaha tim yang sinergis menuju tujuan organisasi, usaha yang sinergis ini berdampak ke meningkatnya kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* akan berdampak pada peningkatan hasil kerja dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dan .Jika karyawan tidak memiliki *employee engagement* akan berdampak pada produktivitas, kedisiplinan, kenyamanan pegawai akan menurun sehingga akan

berdampak pula bagi jalanya perusahaan secara keseluruhan (Macey, 2009)

Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila seluruh karyawannya memiliki Employee engagement. Tingkat employee engagement pada karyawan itu sendiri dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Macey (2009) indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam *employee engagement* adalah Keterikatan, Keinginan dan Perasaan sukarela terhadap pekerjaan di tempatnya bekerja. Dari penelitian yang telah ada, Anita (2014) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi employee engagement yaitu diantaranya lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Hubungan tim dengan rekan kerja, Pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini subjek penelitian ini akan fokus pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008). Pendapat lain menurut Yahya & Ebrahim (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berujung pada kerja perusahaan yang maksimal. Gaya kepemimpinan dapat menentukan optimalitas kerja perusahaan, meningkatkan kualitas diri karyawan, menciptakan suasana dan motivasi kerja yang baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik juga akan sangat mempengaruhi employee engagement karyawan di suatu perusahaan. Menurut Kartono (2008) indikator dari gaya kepemimpinan adalah kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Employee engagement karyawan dapat timbul selain dipicu oleh faktor gaya

kepemimpinan, juga dapat di picu oleh faktor lingkungan kerja (Anita. 2014). Menurut Nitisemito (1992) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan, yang sedang melakukan pekerjaannya dimana dapat mempengaruhi pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, lingkungan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah hal-hal yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan yang diperlukan oleh karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau komunikasi antar personel unit kerja dan keseluruhan organisasi kerja (Nitisemito 1992). Dalam penjelasan Nitisemito indikator yang akan mempengaruhi lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan fasilitas kerja.

UD Halim Plastik adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian produk plastic. UD Halim plastic memiliki 45 Karyawan. Pemilihan UD Halim Plastik sebagai objek penelitiannya karena *industry plastic* saat ini tumbuh dengan pesat dan memiliki persaingan yang cukup tinggi. Fajar Budiono, Sekretaris Jenderal Asosiasi Industri Olefin, Aromatik, dan Plastik atau INAplas (2017) menyatakan bahwa, pasar kemasan plastik masih prospektif, sehingga banyak perusahaan yang melakukan ekspansi dan memperbesar pabrik. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga tidak akan kalah saing (Fajar

Budiono, 2017). Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas itu sendiri perusahaan harus menciptakan employee engagement dalam diri karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara pada pra penelitian yang telah dilakukan terhadap perusahaan UD Halim Plastik, terdapat indikasi kurangnya *Employee engagement* karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil realisasi kualitas kerja karyawan, hal tersebut berbanding terbalik dengan Salah satu faktor *Employee engagement* yaitu Keinginan. Karyawan yang memiliki rasa *employee engagement* seharusnya memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya sehingga memiliki kualitas kerja yang baik atau memenuhi target kualitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari penilaian kerja karyawan yang dilakukan oleh UD Halim Plastik. Dalam melakukan penilaian kerja karyawan, perusahaan menentukan standar penilaian dengan memasukkan berbagai faktor yaitu sikap karyawan, loyalitas dan kuaitas kerja. Dimana masing-masing memiliki bobot nilai.

Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kerja Karyawan

No	Penilaian Kerja Karyawan	Target	Realisasi
1	Sikap Karyawan	100	80
2	Loyalitas(kesetiaan)	100	80
3	Kualitas Kerja	100	95

Sumber: HRD Ud Halim Plastik, olahan data penilaian kerja karyawan

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwasanya dari penilaian kerja terhadap sikap karyawan dari target 100 realisasi penilaian yang diperoleh adalah 80, dapat disimpulkan bahwasanya sikap karyawan UD Halim Plastik dikatakan cukup baik namun belum maksimal. Sedangkan pada penilaian loyalitas karyawan dari target 100 diperoleh nilai 80, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas

karyawan UD Halim plastik masih belum mencapai target. Sedangkan dalam penilaian kualitas kerja dari target 100 diperoleh hasil penilaian 95 sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja karyawan UD Halim plastik sudah baik namun belum maksimal.

Belum maksimalnya kualitas kerja karyawan UD Halim plastik, dari hasil wawancara pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Susanto selaku kepala bagian gudang, karyawan seringkali lebih banyak menghabiskan waktu untuk bermain dengan ponsel mereka dan mengabaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik hal tersebut berhubungan dengan penyelesaian tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Sikap karyawan yang seperti demikian belum sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan yaitu motivasi, dimana pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Kartono (2008) mengatakan bahwa pemimpin yang baik seharusnya mampu memiliki daya pendorong yang membuat bawahannya mau dan rela melakukan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sehingga diharapkan pemimpin dalam perusahaan dapat mendorong bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan maksimal.

Kondisi lain yang terjadi yaitu sering terjadi *miss* komunikasi antar divisi. Menurut wawancara dengan bapak Santosa selaku kepala divisi distribusi *miss* komunikasi yang sering terjadi adalah ketika karyawan dari divisi belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaan

asal-asalan akan sangat mempengaruhi divisi lain, sehingga kegiatan perusahaan akan sangat tidak produktif. Jika pekerjaan pada divisi pemasaran penyelesaiannya lambat maka pekerjaan di divisi distribusi juga akan bekerja lambat pula. Sehingga pekerjaan menjadi tidak produktif. Akhirnya hal tersebut akan menimbulkan konflik antar divisi, hal tersebut akan mengakibatkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Dimana seharusnya untuk mencapai *employee engagement* perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik. Menurut indikator lingkungan kerja seperti yang telah dipaparkan, lingkungan kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh Suasana kerja serta hubungan dengan rekan kerja yang nyaman (Anitha, 2014).

Kondisi-kondisi seperti yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa perlu adanya rasa *employee engagement* yang tinggi dalam perusahaan. Perusahaan perlu membuat karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan, memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan serta karyawan diharapkan memiliki rasa sukarela dalam melakukan pekerjaannya. Dimana hal tersebut dapat dipicu oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik (Anitha, 2014). Dari hal tersebut akan diketahui pula apakah Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan mungkin mempengaruhi *employee engagement*.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi data pendukung dalam penelitian ini. Widjaja dkk, (2015), Sukwirahmanta (2017) dan Firindinata (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap Employee Engagement. Kedua, Restuhadi & Sembiring

(2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Secara garis besar, hasil dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Sedangkan belum ditemukan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh tidak signifikan terhadap variabel tersebut.

Berdasarkan fenomena mengenai kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan, sering terjadinya miss komunikasi antar divisi yang mengakibatkan suasana kerja kurang nyaman dan kurangnya *employee engagement* dalam perusahaan yang dilihat dari hasil penilaian karyawan yang telah diuraikan diatas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap *employee engagement* pada UD Halim Plastik dengan mengambil judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI UD HALIM PLASTIK** “

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana *Employee engagement*, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada UD Halim Plastik.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mendiskripsikan *Employee engagement*, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada UD Halim Plastik
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik.
- d. Mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap *Employee engagement* di UD Halim Plastik

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang seberapa jauh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Employee engagement* serta dampaknya terhadap karyawan.

penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku organisasi maupun Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Secara teoritis penelitian ini memberikan manfaat untuk perusahaan agar dapat meningkatkan *employee engagement* perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Secara praktis bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi informasi yang berguna dalam upaya meningkatkan karyawan melalui *employee engagement*.

D. Batasan Masalah

1. Objek

a. Objek Responden

Responden diambil dari karyawan UD Halim Plastik yang berjumlah 38 orang. Dimana didalamnya terbagi atas karyawan pada Bagian keuangan, bagian gudang dan bagian pemasaran yang memiliki masa kerja antara 0-10 tahun.

b. Objek Teori

Objek teori pada penelitian ini terbatas pada teori *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

2. Variabel

a. *Employee Engagement*

Menurut Macey (2009) *Employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih kepada

perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, dan mempromosikan perusahaan untuk kepentingan perusahaan. Indikator dari *employee engagement* : Keterikatan, Keinginan dan Perasaan sukarela terhadap pekerjaan di tempatnya bekerja.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak maupun kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008). Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dimana dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan fasilitas kerja.